

S 3 U 44/09

Land

Hessen

Sozialgericht

SG Darmstadt (HES)

Sachgebiet

Unfallversicherung

Abteilung

3

1. Instanz

SG Darmstadt (HES)

Aktenzeichen

S 3 U 44/09

Datum

31.08.2012

2. Instanz

Hessisches LSG

Aktenzeichen

L 9 U 136/19 WA

Datum

13.03.2020

3. Instanz

Bundessozialgericht

Aktenzeichen

B 2 U 64/20 B

Datum

03.07.2020

Kategorie

Urteil

1. Die Klage wird abgewiesen.

2. Eine Kostenerstattung findet nicht statt.

Tatbestand:

Die Beteiligten streiten im vorliegenden Verfahren darüber, ob der Kläger einen Anspruch darauf hat, dass von ihm als Mobbing empfundene Verhaltensweisen an seinem früheren Arbeitsplatz als Arbeitsunfall anerkannt werden.

Im Rahmen eines Untätigkeitsklageverfahrens vor der erkennenden Kammer erfuhr die Beklagte im Juni 2008 aufgrund eines Schreibens des Klägers vom 6. Juni 2008 davon, dass der Kläger Leistungen wegen eines Arbeitsunfalls aufgrund von Mobbing am Arbeitsplatz geltend machen will.

Hinsichtlich des behaupteten Mobbing teilte der Kläger darin im Wesentlichen mit: "Das Wegschicken des Arbeitnehmers erfüllt den Tatbestand des Mobbing bzw. die Voraussetzungen eines Arbeitsunfalles. In dem wissentlichen Wegschicken und der darauf erfolgten Erkrankung bestand ein innerer bzw. sachlicher Zusammenhang. Somit kam es durch diese Verhaltensweise zu einer psychischen Erkrankung, die als Arbeitsunfall auszulegen ist. Ausgangspunkt der Neuerungen ist die Vorschrift des [§ 12 AGG](#), welche Handlungspflichten des Arbeitgebers in Benachteiligungsfällen besteht. Es bestand hieran jedoch keinerlei Interesse diese zu beseitigen, bzw. zu unterbinden, so dass hier das Wegschicken vor anderen Angestellten als Mobbing bzw. Stalking auszulegen ist, die wiederum als Arbeitsunfall auszulegen ist."

Weiter teilte der Kläger mit: "Weiterhin ist auch die Weigerung der C. gegen eine ehemalige Kollegin/Kollegen vorzugehen, die Mobbing bzw. Stalking betreibt als Arbeitsunfall auszulegen"

Auf die daraufhin von der Beklagten an den Kläger gerichtete Frage, welche konkreten Gesundheitsschäden bei ihm aufgrund des Mobbing vorliegen würden, teilte der Kläger mit: "Alle konkreten Gesundheitsschäden sind zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht abschließend geklärt, bis zu einer Entscheidung des LSG Vergehens sowieso noch Jahre."

Auf die weiteren Frage, welches konkrete zeitlich begrenzte Ereignis nach seiner Ansicht für diese Gesundheitsschäden ausschlaggebend war, verwies er auf sein Schreiben vom 6. Juni 2008 an das Sozialgericht Darmstadt im Rahmen des Untätigkeitsklageverfahrens. Ergänzend wies der Kläger hier darauf hin, dass er "durch das Wegschicken bzw. die Einhaltung des Gehalts bzw. die Kündigung nicht die bewilligten Reha-Maßnahme bzw. Kur" hätte antreten können. Auch darin sei ein wissentliches Mobbing zu sehen. Weitere Ausführungen hierzu werde er nicht tätigen, weshalb er um Zustellung des Bescheides durch die Beklagten nach Aktenlage bat.

Zur Frage nach der behandelnden Ärzten teilte der Kläger mit: "Die Gesundheitsschäden sind auch durch die Ärztin Frau Dr. B. entstanden, dies ist auch in dem meiner Meinung nach mir gegenüber diskriminierten Verhalten zu sehen. Im Vergleich gegenüber Angestellten aus dem islamischen Kulturkreis bzw. auch im Vergleich zu alleinerziehenden Frauen. Diesbezüglich wird abschließend beantragt, ob dieser Ärztin auch Angestellte aus dem islamischen Kulturkreis auch einfach vor dem gesamten Flughafenpersonal weggeschickt hat bzw. auch Person mit anderen Familienstand. "

Mit Bescheid vom 2. September 2008 lehnte die Beklagte die Anerkennung von Ereignissen am 6. Juli 2007 bzw. 7. Juli 2007 als Arbeitsunfall

ab und verweigerte die Gewährung von Leistungen aus der gesetzlichen Unfallversicherung hierfür.

Hiergegen erhob der Kläger am 5. September 2008 (Eingang bei der Beklagten) Widerspruch den er im Wesentlichen damit begründete, dass es sich nicht um Ereignisse aus dem Jahr 2007, sondern 2005 handeln müsse.

In einem weiteren Schreiben an die Beklagte vom 17. November 2008 teilte der Kläger der Beklagten u.a. mit: "Am 24. September 2004 erlaubte sich meine Arbeitskollegen aus dem islamischen Kulturkreis Frau D. mir folgende Ausführungen mitzuteilen: Ich sei ein "faules Schwein" und "halts Maul"; dies wurde von mir so dem Betriebsbüro mitgeteilt. Dieses hat mein Begehren tätig zu werden abgelehnt. Hiernach wandte ich mich bezüglich einer finanziellen Entschädigung an den zuständigen Volljuristen Herrn E.; dieser teilte seiner Ablehnung im Personalgespräch vom 15. November 2004 mündlich mit. Somit führte dieses Ereignis zu psychischen Erkrankungen; weitere Ausführungen von meiner Seite waren daher weder angemessen, noch erforderlich. Folglich kann, könnte hierin eine wissentliche Duldung eines deutschfeindlichen Verhaltens gesehen werden, da ich nicht dem islamischen Kulturkreis angehörte und auch vom Familienstand nicht geschieden oder getrennt lebend war bzw. bin. Dies wurde als solches auch im Termin bei der Arbeitsmedizinerin am 23. November 2004 vorgetragen; eine weitere Ausführung über die Entstehung von Krankheiten war daher nicht erforderlich; da diese Entstehungsgründe für Erkrankungen eindeutig waren."

Mit Widerspruchsbescheid vom 13. März 2009 wies die Beklagte den Widerspruch des Klägers zurück. Diese Entscheidung wurde im Wesentlichen damit begründet, dass es sich nach dem Vortrag des Klägers hinsichtlich der Mobbing-Umstände nicht um ein zeitlich begrenztes Ereignis gehandelt habe. Ein besonderes Ereignis, welches in seiner Eigenart von den anderen Ereignissen abhebt und damit die eigentliche Ursache der Beschwerden des Klägers sein könnte, sei nicht vorgetragen worden.

Hiergegen hat der Kläger am 20. März 2009 (Eingang bei Gericht) Klage erhoben.

Im Rahmen des Klageverfahrens teilte der Kläger u.a. mit Schreiben vom 24. Juli 2009 mit: "Es geht hier vorliegend nicht um ein konkretes Ereignis unter Angabe des genauen Tages; da das wesentliche Mobbing und Stalking durchgehend in den Jahren 2004 und 2005 erfolgte. Die von der Unfallkasse aufgeführten Ereignisse stellen nur ein Beispiel von vielen da! Da die Diskriminierung erfolgen, weil ich nicht dem islamischen Kulturkreis angehört; somit ist das beigefügte Urteil des LSG Bayern einschlägig. "

Der Kläger beantragt,
die Beklagte unter Aufhebung des Bescheides vom 02.09.2008 und des Widerspruchsbescheides vom 13.03.2009 zu verpflichten, das Ereignis vom 06. und 07.07.2005 bzw. hilfsweise auch die davor liegenden Ereignisse als Arbeitsunfall anzuerkennen und Leistungen aus der gesetzlichen Unfallversicherung in gesetzlichem Umfang zu erbringen.

Die Beklagten beantragt,
die Klage abzuweisen.

Am 20. April 2012 fand unter anderem im vorliegenden Verfahren Erörterungstermin statt. Wegen des für das vorliegende Verfahren relevanten Inhaltes wird auf die Niederschrift vom gleichen Tag Bezug genommen.

Am 31. August 2012 fand in diesem Verfahren die mündliche Verhandlung vor der Kammer statt. Hierbei hat der Kläger nochmals persönlich erklärt: "Ich möchte zunächst darauf hinweisen, dass ich mich bereits am 05. oder 15.11.2004 kann auch sein, dass es zweimal an diesen Daten erfolgte - bei meinem Arbeitgeber über Mobbing am Arbeitsplatz beschwert hatte. Des Weiteren weise ich darauf hin, dass im Januar 2004 bereits mein Antrag auf Versetzung in einen anderen Arbeitsbereich des Arbeitgebers abgelehnt wurde. Das entsprechende Schreiben habe ich mit meinem Schriftsatz vom 28.08.2012 vorgelegt. Hinsichtlich der Bescheinigung des Dr. F. von September 2005 weise ich darauf hin, dass ich nach dem Wegschicken von meinem Arbeitsplatz krankgeschrieben war und dass dies die dazugehörige Bescheinigung für die Auszahlung von Krankengeld gewesen ist. Letztlich weise ich darauf hin, dass der Schwerpunkt des Mobbings meines Erachtens in dem Wegschicken vom Arbeitsplatz unter Einbehaltung der Entgeltfortzahlung im Juli 2005 das ausschlaggebende Ereignis war."

Wegen der weiteren Einzelheiten wird insoweit auf das Protokoll über den Termin vom 31. August 2012 Bezug genommen.

Wegen der weiteren Einzelheiten zum Sach- und Streitstand wird auf den Inhalt der Gerichtsakte und der den Kläger betreffenden Behördenakte der Beklagten (ein Band) Bezug genommen. Diese wurden zum Gegenstand der mündlichen Verhandlung gemacht und Warengrundlage für die Entscheidung des Gerichts.

Entscheidungsgründe:

Die Klage ist zulässig, aber nicht begründet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf die Feststellung, dass es sich bei dem Ereignis(sen) vom 6. und oder 7. Juli 2005 um einen Arbeitsunfall i.S. des [§ 8 Abs. 1](#) Siebtes Buch Sozialgesetzbuch - Gesetzliche Unfallversicherung - (SGB VII) handelt.

Arbeitsunfälle sind gemäß [§ 8 Abs. 1 Satz 1 SGB VII](#) Unfälle von Versicherten infolge einer den Versicherungsschutz nach den [§§ 2, 3](#) oder [6 SGB VII](#) begründenden Tätigkeit (versicherte Tätigkeit). Unfälle sind zeitlich begrenzte, von außen auf den Körper einwirkende Ereignisse, die zu einem Gesundheitsschaden oder zum Tod führen ([§ 8 Abs. 1 Satz 2 SGB VII](#)). Durch das Wort "infolge" drückt [§ 8 Abs. 1 Satz 1 SGB VII](#) aus, dass ein kausaler Zusammenhang zwischen der in innerem Zusammenhang mit der versicherten Tätigkeit stehenden Verrichtung und dem Unfall als auch zwischen dem Unfall und dem Gesundheitsschaden erforderlich ist. Diese sogenannte doppelte Kausalität wird nach herkömmlicher Dogmatik bezeichnet als die haftungsbegründende und die haftungsausfüllende Kausalität. Der Bereich der haftungsbegründenden Kausalität ist u. a. betroffen, wenn es um die Frage geht, ob der Unfall wesentlich durch die versicherte Tätigkeit oder durch eine sogenannte innere Ursache hervorgerufen worden ist, während dem Bereich der haftungsausfüllenden Kausalität die Kausalkette Unfallereignis - (primärer und sekundärer) Gesundheitsschaden - weitere Gesundheitsstörungen zuzuordnen ist. Das Entstehen von länger andauernden Unfallfolgen aufgrund eines Gesundheits-(erst)-Schadens im Rahmen der haftungsausfüllenden Kausalität ist nicht Voraussetzung für die Anerkennung eines Arbeitsunfalls (vgl. BSG, Urteil vom 12. April 2005, [B 2 U 27/04 R](#)).

Für die Kausalität zwischen Unfallereignis und Gesundheitsschaden gilt die Theorie der wesentlichen Bedingung. Diese setzt zunächst einen naturwissenschaftlichen Ursachenzusammenhang zwischen dem Unfallereignis und dem Gesundheitsschaden voraus und einen zweiten, wertenden Schritt, dass das Unfallereignis für den Gesundheitsschaden wesentlich war (BSG, [SozR 4-2700 § 8 Nr. 15](#)). Während für die Grundlagen der Ursachenbeurteilung - versicherte Tätigkeit, Unfallereignis, Gesundheitsschaden - eine an Sicherheit grenzende Wahrscheinlichkeit erforderlich ist, genügt für den ursächlichen Zusammenhang zwischen Unfallereignis und Gesundheitsschaden eine hinreichende Wahrscheinlichkeit. Hinreichende Wahrscheinlichkeit liegt insoweit vor, wenn bei vernünftiger Abwägung aller Umstände die für den wesentlichen Ursachenzusammenhang sprechenden Tatsachen so stark überwiegen, dass darauf die richterliche Überzeugung gegründet werden kann und ernstliche Zweifel ausscheiden; die bloße Möglichkeit einer wesentlichen Verursachung genügt nicht (BSG, Urt. v. 07. September 2004, - [B 2 U 34/03 R](#) - m.w.N.). Dabei müssen auch körpereigene Ursachen erwiesen sein, um bei der Abwägung mit den anderen Ursachen berücksichtigt werden zu können; kann eine Ursache jedoch nicht sicher festgestellt werden, stellt sich nicht einmal die Frage, ob sie im konkreten Einzelfall auch nur als Ursache in naturwissenschaftlich-philosophischem Sinn in Betracht zu ziehen ist ([BSGE 61, 127 ff.](#)). Die Kausalitätsbeurteilung hat auf der Basis des aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnisstandes über die Möglichkeiten von Ursachenzusammenhängen zwischen bestimmten Ereignissen und der Entstehung bestimmter Krankheiten zu erfolgen. Das schließt die Prüfung ein, ob ein Ereignis nach wissenschaftlichen Maßstäben überhaupt geeignet war, eine bestimmte körperliche Störung hervorzurufen (vgl. Urteil des BSG vom 09. Mai 2006, [B 2 U 1/05 R JURIS](#)).

Unter Beachtung dieser Grundsätze hat der Kläger im vorliegenden Verfahren weder einen Unfall i.S.d. [§ 8 Abs. 1 S. 2 SGB VII](#), noch einen Zusammenhang mit der versicherten Tätigkeit im Sinne des [§ 8 Abs. 1 S. 1 SGB VII](#) oder eine bei ihm vorliegende Erkrankung geschweige denn ein kausales Beruhen einer Erkrankung auf einem Arbeitsunfall bewiesen.

Die erkennende Kammer schließt sich zunächst der Auffassung des hessischen Landessozialgerichts in seinem Urteil vom 1. Dezember 2009 (Az. [L 3 U 157/07](#)) an, wonach der Anerkennung des Mobbing als Arbeitsunfall bereits der Umstand entgegensteht, dass es sich hierbei um kein punktuell, auf eine Arbeitsschicht begrenztes Ereignis handelt, das einen Gesundheitsschaden hervorzurufen vermag, weshalb eine Entschädigung als Arbeitsunfall nicht möglich ist. Dies belegen – worauf das des hessischen Landessozialgerichts in dieser Entscheidung mit entsprechenden Nachweisen zu Recht hinweist - die bereits in der Rechtsprechung geläufigen einschlägigen Definitionen, wie beispielsweise die des Bundesarbeitsgerichts, Mobbing sei das systematische Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte, oder die des Thüringer Landesarbeitsgerichts, Mobbing seien "fortgesetzte, aufeinander aufbauende oder ineinander übergreifende, der Anfeindung, Schikane oder Diskriminierung dienende Verhaltensweisen, die nach ihrer Art und ihrem Ablauf im Regelfall einer übergeordneten, von der Rechtsordnung nicht gedeckten Zielsetzung förderlich sind und jedenfalls in ihrer Gesamtheit das allgemeine Persönlichkeitsrecht, die Ehre oder die Gesundheit des Betroffenen verletzen". Die Besonderheit der als Mobbing bezeichneten tatsächlichen Erscheinungen liegt damit darin, dass nicht einzelne, abgrenzbare Handlungen, sondern die Zusammenfassung mehrerer Einzelakte in einem Prozess zu einer Verletzung des Persönlichkeitsrechts oder der Gesundheit des betroffenen Arbeitnehmers führen kann (s. BAGE, Urteil vom 16. Mai 2007, [8 AZR 709/06](#) – juris).

Der Kläger hat mit seinem Vortrag über die von ihm behaupteten Verhaltensweisen am Arbeitsplatz anschaulich bewiesen, dass diese Definitionen auch auf seinen Fall zu treffen, indem er - wie im Sachverhalt ausführlich dargestellt - eine Reihe von Vorkommnissen aus den Jahren 2004 und 2005 als jeweiligen Teil des mobbinghaften Verhalten seines Arbeitgebers dargelegt hat. Er hat damit augenscheinlich bestätigt, dass es auch in seinem Fall an einem zeitlich begrenzten Ereignis, welches Auslöser für eine gesundheitliche Beeinträchtigung gewesen sein könnte, fehlt.

Soweit der Kläger meint, dieses Ereignis sei in den Vorkommnissen vom 6. bzw. 7. Juli 2005 zu sehen, kann dem aus tatsächlichen und rechtlichen Gründen nicht gefolgt werden. Der Kläger hat im Rahmen der mündlichen Verhandlung mitgeteilt, dass die damaligen Gespräch(e) erfolgten, weil der Kläger offensichtlich aufgrund des von ihm als Mobbing Empfundenes Verhaltens von Kolleginnen und Kollegen davon ausging, er sei zur Zurückbehaltung seiner Arbeitsleistung berechtigt, was sein Arbeitgeber wohl anders sah. Es handelte sich damit also um eine rein juristische Auseinandersetzung, die damit endete, dass der Kläger von der Arbeit freigestellt wurde. Das Gericht kann in dieser Reaktion des Arbeitgebers auf das Verhalten des Klägers kein den Begriff des Mobbing (vgl. die oben zitierten Definitionen) ausfüllende Verhaltensweise erkennen. Insbesondere erschließt sich dem Gericht auch nicht, warum der Kläger meint, hier "vor dem gesamten Flughafenpersonal" weggeschickt worden zu sein. Nach Auffassung der Kammer handelt es sich dabei ausschließlich um die arbeitsrechtliche Reaktion des damaligen Arbeitgebers des Klägers auf dessen Zurückbehaltung der Arbeitsleistung. Besonderheiten, die dieses Ereignis zum Unfallereignis "aufwerten" könnten, sind insoweit weder vorgetragen, noch ersichtlich.

Im juristischen Sinne fehlt es bei diesen Ereignissen jedoch auch an einem zeitlich begrenzten Ereignis, welches auf einer Arbeitsschicht begrenzt war und aufgrund seines Inhaltes in der Lage war, beim Kläger ein psychisches Trauma auszulösen, welches dann wiederum zu einer körperlichen Beeinträchtigung führt. Der Kläger hat bereits in seinem Klageantrag zu erkennen gegeben, dass sich die Auseinandersetzung mit dem Arbeitgeber offensichtlich über 2 Tage (6. und 7. Juli 2005) hinzog, mithin nicht nur während einer Arbeitsschicht stattfand. Im übrigen, wie oben bereits ausgeführt, ging es inhaltlich offensichtlich nur um ein arbeitsrechtliches Problem, was letzten Endes mit der Freistellung des Klägers endete. Verhaltensweisen des Arbeitgebers, wie sie in dem vom Kläger zitierten Urteil des bayerischen Landessozialgerichts vom 29. April 2008 (Az.: [L 18 U 272/04](#)) dargestellt werden, hat der Kläger noch nicht einmal selbst behauptet. Dass allein das Wegschicken und die damit naturgemäß verbundene Situationen, den Arbeitsplatz vorzeitig verlassen zu müssen, geeignet war, ein Körperschaden der Kläger auszulösen, ist nicht im Ansatz ersichtlich.

Nach Auffassung der Kammer ist damit das Vorliegen eines Arbeitsunfalls bereits nicht bewiesen. Der Vollständigkeit halber sei auch darauf hingewiesen, dass auch am Nachweis einer durch die vom Kläger zitierten Ereignisse ausgelöste Erkrankung fehlt. Zwar hat der Kläger eine Bescheinigung des ihn damals behandelnden Arztes Dr. F. vom 28. September 2005 vorgelegt, wonach beim Kläger zu diesem Zeitpunkt eine reaktive Depression vorlag. Wegen des zeitlichen Abstandes zu dem vom Kläger vorgetragenen Ereignissen ergibt sich jedoch kein unmittelbarer Zusammenhang zwischen dieser Diagnose und der Ursache im behaupteten Verhalten des Arbeitgebers des Klägers. Da jedoch das Vorliegen eines Arbeitsunfalls bereits als ausgeschlossen angesehen werden muss, erübrigt sich hierbei weitere Ermittlungen der Kammer.

Der Vollständigkeit halber sei noch erwähnt, dass auch das Anliegen des Klägers, über die Beziehung des Grundlagenvertrages zwischen der Bundesrepublik Deutschland und seinem früheren Arbeitgeber herauszufinden, ob Mobbing bzw. - wie der Kläger es nennt

"Deutschfeindlichkeit" hier auch vom Staat geduldet wurde, für den vorliegenden Fall ohne Relevanz ist. Auf die obigen Ausführungen zum Ausschluss eines Arbeitsunfalls wird verwiesen.

Die Kostenentscheidung beruht auf [§ 193 SGG](#).

Rechtskraft

Aus

Login

HES

Saved

2020-09-10